

## 4.5 Should I stay or should I go?

### Wetenschappers aan het woord over de redenen van hun uitstroom

*Hanneke Pyck, Sigfried Lievens, Liselotte Vandenbussche & Marysa Demoor*

#### Situering van het onderzoek

In oktober 2005 startten 5 Vlaamse universiteiten – onder leiding van de VLIR-Werkgroep Gelijke Kansen<sup>54</sup> – een interuniversitair EQUAL-project over vrouwen en wetenschap, dat tot doel had de arbeidssituatie van vrouwelijke wetenschappers te verbeteren. De resultaten van de verschillende modules rond personeelsontwikkeling en organisatiecultuur (VUB), carrièreverloop (UGent), loopbaanbeleid (K.U.Leuven), wetenschapscommunicatie (UA) en mentorschap (UHasselt) zijn gebundeld in een ‘Equality Guide’ (VLIR - werkgroep gelijke kansen, 2008).

Het Centrum voor Genderstudies onderzocht voor deze gids de in-, door- en uitstroom van vrouwelijke en mannelijke academici aan de UGent. Omdat de instroom in het academische personeel van de UGent grotendeels verloopt vanuit de studentenpopulatie (aanvang van doctoraatsmandaten, doctoraatsbursalen), werd een grootscheepse enquête gehouden bij de voorlaatste en laatstejaarsstudenten van de UGent. Aan de hand van een genderscreening van de vacatures aan de UGent, werden ook de in- en doorstroommogelijkheden aan deze universiteit onderzocht. Voor de analyse van de effectieve doorstroomkansen werden twee delen van de UGender<sup>55</sup> vragenlijst in detail geanalyseerd: ‘uitspraken over personeelsleden van de UGent’ – dat polste naar het al dan niet bestaan van een genderproblematiek aan deze universiteit – en ‘doorstroming’. Ten slotte werd de uitstroom aan de UGent aan de hand van exit-interviews onderzocht. Om na te gaan of er genderverschillen zijn in de loopbaanverwachtingen, de werktevredenheid, de ondersteuning en de kansen werd bij een aantal voormalige werknemers gepeild naar de redenen van hun vertrek, hun persoonlijke ambities en de negatieve en positieve loopbaanervaringen. Daarnaast werd ook gepolst naar hun

<sup>54</sup> Binnen deze werkgroep van de Vlaamse Interuniversitaire Raad kunnen de universiteiten onderling informatie uitwisselen, van elkaars goede praktijken leren en verdere initiatieven formuleren omtrent ‘gelijke kansen’, een begrip dat hierbij in de meest ruime betekenis wordt gedefinieerd.

<sup>55</sup> UGender is de initiatie van een gelijkekansenbeleid aan de Universiteit Gent (2008)

mening over genderverschillen in de academische wereld<sup>56</sup>. In dit artikel bespreken we de resultaten van het in- en uitstroomonderzoek.

## **Instroom aan de universiteit: beeld van een academische carrière volgens studenten**

In het kader van de Equality Guide voerde het Centrum voor Genderstudies een grootschalige enquête uit onder UGent-studenten uit het laatste en voorlaatste jaar. Hierin kwamen verschillende thema's met betrekking tot een wetenschappelijke carrière aan bod. Door middel van deze enquête konden de wensen en verwachtingen van deze groep potentiële academici onderzocht worden. De voornaamste stimuli om voor een academische carrière te kiezen zijn volgens de ondervraagde studenten: de interesse in het uitvoeren van onderzoek, de inhoudelijke creatieve vrijheid, de fascinatie voor een bepaald onderwerp en de intellectuele uitdaging. Daarnaast scoorden factoren als levenslang leren, de vrijheid om de eigen tijd in te richten en de combinatie onderwijs-onderzoek vooral bij de vrouwelijke studenten zeer hoog. Als negatieve aspecten van het wetenschappelijke beroep kwamen vooral de onduidelijkheid over de inhoud van het beroep en de ondoorzichtige universitaire structuren aan bod. Een derde van de vrouwelijke respondenten geeft aan dat ze vrezen veeleer in een mannenwereld terecht te komen. Ze denken eveneens dat de combinatie met het gezinsleven erg moeilijk is en dat ze hun privéleven voor een groot deel zouden moeten opofferen voor hun carrière. Opvallend is ook dat de meeste studenten de sfeer binnen de universiteit eerder als vriendschappelijk dan als competitief bestempelen.

Ten slotte werd gepolst naar het beeld dat studenten van wetenschappers hebben. Meer dan 90% van de respondenten bestempelde wetenschappers als passioneel (gedreven en enthousiast), intelligent, ambitieus, stressbestendig en efficiënt. De meeste studenten gaan ervan uit dat aan het beoefenen van wetenschap een hoog loon verbonden is. Het beeld van de man in de ivoren toren blijkt niet langer op te gaan. Wetenschappers zijn volgens hen op de hoogte van de actualiteit, ze hebben een brede maatschappelijke interesse en ze zijn alles behalve wereldvreemd. Hoewel er onder de studenten een grote unanimiteit bestaat over de eigenschappen van een wetenschapper, blijkt dat de mannelijke studenten een iets positiever beeld hebben. Zo zijn er meer mannelijke respondenten die aan wetenschappers eigenschappen als flexibiliteit en creativiteit toekennen. Hoewel ook de vrouwelijke respondenten in het algemeen een positief beeld ophangen van wetenschappers, verbinden zij hen vaker dan de mannelijke respondenten met saaie, ernstige

---

<sup>56</sup> Voor een uitgebreid overzicht van de resultaten van de UGent-module in de Equality Guide wordt verwezen naar: Lievens, S., Pyck, H. & Vandenbussche, L. (2008)

personen met een hoog 'nerdgehalte'. Het meest opvallende en significante gendersverschil is dat 31% van de vrouwelijke respondenten (tegenover 18% van de mannen) denken dat wetenschappers tijd moeten inboeten op vlak van hun sociaal leven in het algemeen en hun gezinsleven in het bijzonder. In welke mate de verwachtingen en wensen van de studenten stroken met de werkelijkheid kan ondermeer nagegaan worden door de perceptie van de studenten van een wetenschappelijke carrière te toetsen aan de werkelijke ervaringen van wetenschappers.

### **Uitstroom: exit-interviews met wetenschappers**

Voor de exitgesprekken die in het kader van de Equality Guide gehouden werden, kwamen alle personeelsleden in aanmerking die tijdens het academiejaar 2005-2006 de UGent verlaten hadden en op het moment van het interview niet opnieuw aangeworven waren door de UGent. Van de 258 mogelijke onderzoekspersonen wilden 65 mannen en vrouwen ook effectief meewerken aan het onderzoek. Na selectie van een evenwichtige groep onderzoekspersonen op basis van geslacht, leeftijd, onderzoeksdomein en de wens om terug te keren naar de UGent) kwamen 32 onderzoekers in aanmerking voor de individuele exitgesprekken. Deze groep bestond uit 16 mannen en 16 vrouwen, de helft van hen was ouder dan dertig. De helft wilde terugkeren naar de universiteit en de andere helft wou dat niet. Er waren 18 respondenten uit faculteiten van de humane wetenschappen (Letteren en Wijsbegeerte, Economie en Bedrijfskunde, Rechtsgeleerdheid, Politieke en Sociale Wetenschappen, Psychologie en Pedagogische Wetenschappen), 8 uit de exacte en ingenieurswetenschappen (Wetenschappen, Ingenieurswetenschappen, Bio-ingenieurswetenschappen) en 6 uit faculteiten van de medische wetenschappen (Geneeskunde en Gezondheidswetenschappen, Farmaceutische Wetenschappen, Diergeneeskunde). In deze groep hadden 30 onderzoekers een doctoraatsdiploma op zak, 2 onderzoekers waren nooit gestart met een doctoraatsonderzoek.

De semigestructureerde interviews varieerden van een half uur tot anderhalf uur en behandelden volgende onderwerpen: (1) motieven om hun wetenschappelijke loopbaan aan de UGent al dan niet verder te zetten, (2) het begin van hun loopbaan aan de UGent, (3) hun visie op wetenschap en hun persoonlijke verwachtingen, (4) inhoud en context van hun job, (5) ondersteuning en rolmodellen, (6) eisen en moeilijkheden, (7) hun visie op de genderkloof en (8) hun zichtbaarheid.

## Resultaten van het onderzoek

In dit artikel wordt eerst een overzicht gegeven van de huidige jobs van de uitgestroomde onderzoekers. In het tweede deel komen de academici zelf aan het woord. Aan de hand van citaten worden de factoren opgesomd die ertoe geleid hebben dat zij hun wetenschappelijke loopbaan aan de UGent beëindigd hebben. Tot slot staan we stil bij de combinatie werk en privéleven. In deze 3 delen wordt aandacht besteed aan de verschillen tussen vrouwelijke en mannelijke onderzoekers.

### Huidige job van de uitgestroomde onderzoekers

Van de 16 mannelijke onderzoekers zijn er 9 nog steeds tewerkgesteld in een academische setting. Binnen deze groep werken er 4 als postdoc onderzoeker aan een buitenlandse universiteit, 2 in een hogeschool als doctor of assistent, 1 als docent en 2 in een andere onderzoeksinstelling dan een universiteit. Van de mannelijke onderzoekers werken er 3 in de industrie en 1 in een ziekenhuis. De categorie ‘andere of niet gekend’ omvat een man over wie er geen informatie beschikbaar is over zijn huidige job, een man die wel een job heeft, maar werk aan het zoeken is in een academische setting en tot slot een man die nog steeds (onbezoldigd) aan de universiteit verbonden is en wacht op de uitslag van zijn postdocaanvraag.

Van de vrouwelijke onderzoekers die de UGent verlieten, zijn er 6 werkzaam binnen de industrie of privé. Slechts 1 van deze 6 vrouwen sloeg een geheel nieuwe weg in, de andere 5 vrouwen zijn werkzaam binnen hun vakgebied/onderwerp in de industrie. Van de vrouwen werken er 5 nog in een academische setting: 3 vrouwen werken aan een hogeschool (een als docent en twee als beleidsmedewerker), 1 vrouw werkt als postdoc aan een universiteit en 1 vrouw werkt in een onderzoeksinstelling. Daarnaast werkt 1 vrouw in het onderwijs (als projectcoördinator), 1 in een ziekenhuis en een in de hulpverlening. De categorie ‘andere of niet gekend’ omvat een vrouw die de UGent verliet omdat ze een nieuwe opleiding wou starten en een vrouw die twee deeltijdse jobs combineert namelijk 10% lector aan een hogeschool en zelfstandige.

Tabel 1

Werkgever op het moment van het exit-interview	Respondenten		
	Man	Vrouw	Aantal
Hogeschool	2	3	5
Andere universiteit	5	1	6
Onderzoeksinstelling	2	1	3
Industrie/Privé	3	6	9
Onderwijs	0	1	1
Ziekenhuis/Hulpverlening	1	2	3
Andere of niet gekend	3	2	5
<b>Totaal</b>	<b>16</b>	<b>16</b>	<b>32</b>

Uit verdere analyse blijkt dat meer mannen dan vrouwen nog de mogelijkheid of intentie hebben om een academische loopbaan uit te bouwen. Concreet gaat het om 2 vrouwen ten opzichte van 6 mannen. Hiervan werkt 1 vrouw als postdoc aan een universiteit, de andere vrouw werkt als docent aan een hogeschool. Van de 6 mannen werken er 4 als postdoc aan een universiteit, 1 als docent aan een universiteit en een laatste man als postdoc aan een hogeschool. Hierbij merken we op dat nog een aantal vrouwen (4) wel wilde blijven werken aan een universiteit, maar daar geen mogelijkheid toe vond. In tegenstelling tot de mannelijke wetenschappers kregen zij minder vaak een aanbod om te werken aan een universiteit en/of werd hun postdocaanvraag niet goedgekeurd. De ondervraagde mannelijke en vrouwelijke wetenschappers komen dus blijkbaar in andere werksettings terecht. Of mannen en vrouwen de universiteit om andere redenen verlaten, gaan we na in het volgende onderdeel.

## Redenen van vertrek

Aan de hand van de kwalitatieve analyse kunnen de aangehaalde redenen om de Universiteit Gent te verlaten, opgedeeld worden in 5 groepen<sup>57</sup>:

<sup>57</sup> Voor een uitgebreide omschrijving van de resultaten van de kwalitatieve analyse wordt verwezen naar het hoofdstuk dat dr. Liselotte Vandenbussche schreef in de Equality Guide (VLIR - werkgroep gelijke kansen, 2008).

1. Werkonzekerheid en twijfelachtige perspectieven
2. Aard van het fundamenteel onderzoek
3. Gebrek aan steun
4. Competitie
5. Bureaucratische sfeer

### **Uitstroomreden 1: De grote werkonzekerheid**

De weg naar de top van de universiteit bestaat uit een opeenvolging van tijdelijke contracten. Dit gaat gepaard met een grote jobonzekerheid. Hoewel veel onderzoekers de ambitie hebben om een wetenschappelijke carrière uit te bouwen, is deze kans slechts weggelegd voor de “happy few”. Het perspectief dat een doctoraat automatisch leidt tot een academische carrière geldt niet langer. Het is dus moeilijk om een wetenschappelijke loopbaan uit te bouwen na het doctoraat omdat de promotiekansen klein zijn. Het behalen van een postdoc- en ZAP-positie is een ware ‘ratrace’.

De werkonzekerheid aan de universiteit door de tijdelijke contracten en het gebrek aan langetermijnvooruitzichten wordt dan ook door veel vrouwen en mannen aangehaald als een reden om de universiteit te verlaten. “De grote strijd”, zoals een van de respondenten de ‘ratrace’ naar een ZAP-functie noemt, is voor velen een te groot offer. Evenveel mannelijke als vrouwelijke wetenschappers vinden de werkonzekerheid en korte tijdelijke contracten de voornaamste reden om de Universiteit Gent te verlaten.

*Postdoc: ik geloof daar persoonlijk niet in. Want dat is dan weer voor drie jaar, of eventueel dan nog eens voor drie jaar, maar uiteindelijk komt er een einde aan een postdoctoraat. Dus ik was niet specifiek op zoek naar een postdoc of speciaal om verder te gaan in het onderzoek. (..) Dus ik ben nu een duidelijke keuze aan het maken richting ambtenarij, richting voor de staat werken. Ten eerste omwille van stabiliteit in loon en omdat je daar toch eigenlijk ook wel carrièremogelijkheden zijn. Je kunt er makkelijker opklimmen dan in de universiteit. Ja, en dat is toch wel belangrijk voor mij. (vrouwelijke doctor, medische wetenschappen)*

Niet alleen de korte tijdelijke contracten, maar ook het daarmee gepaard gaande gebrek aan een toekomstperspectief op lange termijn zorgt ervoor dat velen afhaken tijdens de klim op de academische ladder.

*Wel, ik denk de klassieke reden: omdat er niet echt veel toekomst is aan de universiteit. Als je geen zicht hebt op lange termijn op een goeie functie, een goeie positie. Dat was*



*eigenlijk de reden waarom ik beginnen rondkijken ben. (mannelijke doctor, medische wetenschappen)*

*Maar 't was de idee, ik was rond de 32 toen dat ik dan gedoctoreerd ben, en dan het idee van nu nog maximum 9 jaar en dan is het sowieso gedaan. Dan had ik zo het gevoel van: liever rond mijn dertigste iets nieuws zoeken dan op mijn veertigste. (vrouwelijke doctor, humane wetenschappen)*

*(ik wil graag blijven) maar wel op voorwaarde – en daarmee dat ik nog altijd twijfel – dat ik de zekerheid of dat de waarschijnlijkheid dat ik daarna ook nog kan blijven, groot genoeg is. Met andere woorden: liever nu buiten gegooid worden dan binnen 3 jaar. Ik zou wel graag blijven, maar... (..) Zekerheid kun je niet hebben, maar ik zou toch wel een uitzicht willen hebben om dan te kunnen blijven. Als ik dus verder ga, dan wil ik toch wel, laat ons zeggen... Ik wil nu de beslissing kunnen nemen: ofwel stop ik, ofwel blijf ik aan de universiteit. Zekerheid, 100% garantie, dat weet ik ook wel, kun je niet krijgen en je moet er altijd nog voor werken. Maar ik wil niet drie jaar weer alles geven van mezelf... Dat wil ik best doen, maar binnen 3 jaar weer in dezelfde onzekerheid leven, en dan nog eens 3 jaar ouder zijn, dat dus niet. (mannelijke doctor, humane wetenschappen)*

*Het toekomstperspectief is niet goed, hè. Dus je weet dat je met de doctoraatstitel eigenlijk niet veel bent. Of ja: 'niet veel bent' is het verkeerde woord hoor. Mijn vader heeft ook gedoctoreerd. Maar daar was het: als je assistent werd en je doctoreerde, dan wist je dat je op de universiteit een professor ging worden, tenzij je zelf besliste om een andere weg in te slaan. Maar hier bij ons weet je dat niet. Je weet alleen dat je in aanmerking komt, dat je de capaciteiten hebt om het te doen, maar je weet niet of er ruimte zal zijn om een plaats te krijgen. (vrouwelijke doctor, humane wetenschappen)*

Van de uitgestroomde onderzoekers zijn er 2 nooit gestart met een doctoraatsonderzoek, een ervan vermeldt als expliciete reden de tijdelijke contracten:

*Dus ja, als ik dan die beurs had gehad, dan had ik natuurlijk 4 jaar kunnen doctoren, maar ja, ten eerste was dat idee van doctoreren dus niet wat ik ervan vond, en ook ja, dan had ik zoiets van: dan ben ik doctor en dan moet ik toch weer altijd contracten, contracten, ... en ik heb dat al genoeg gezien bij vrienden van mij die gedoctoreerd hebben. En dat is altijd opnieuw subsidies aanvragen en daar had ik niet zoveel zin in. (vrouwelijke wetenschapper, exacte en ingenieurswetenschappen)*

Meestal wordt, in combinatie met de onzekere contracten, ook de kinderwens en de moeilijke combinatie met het gezinsleven benadrukt. De combinatie werk en

gezin is echter voor geen enkele uitgestroomde wetenschapper dé reden voor hun vertrek.

*Ik wou ook aan een gezin beginnen nadat ik gedoctoreerd was en dan wou ik liefst wel een beetje een zekere situatie. En aan de universiteit heb je dat gewoon niet. Zelfs als je in een postdoctoraat zit, na 6 jaar is dat ook weer... (vrouwelijke doctor, humane wetenschappen)*

*Nee, qua carrièreplanning is dat eigenlijk... Dat is misschien wel een minpunt en dan vergelijk ik met Nederland. Daar, tijdens de doctoraatsopleiding, krijgen ze echt een soort training, waar gespecialiseerde mensen echt gaan helpen uitzoeken van kijk: welke richting kan je nu uitgaan, wil je nu uitgaan? Veel meer individueel begeleid, en dat zijn, ik denk zelf dat dat een aantal dagen is dat die mensen echt individuele gesprekken hebben. Goed ja, niet iedereen is daar enthousiast over. (..) Maar goed, eigenlijk is dat wel niet slecht dat je op zijn minst de kans krijgt voor zoiets. Ik had dat bijvoorbeeld goed kunnen gebruiken. Voor mij was dat heel nuttig geweest. Want ik twijfel eigenlijk nog altijd welke richting ik nu moet uitgaan. Om wat ik gezegd heb: het is niet evident, zeker als er kindjes zijn, dan wil je op een gegeven moment wel een beetje zekerheid. (mannelijke doctor, medische wetenschappen)*

In het kader van de werkonzekerheid aan de universiteit vertellen veel onderzoekers over hun twijfels tussen het al dan niet blijven werken aan een universiteit en de eventuele overstap van de universiteit naar de industrie. Deze overstap mag volgens hen – omwille van hun leeftijd – niet te lang meer op zich laten wachten. Daarnaast vraagt men zich luidop af of een postdoc nog wel een meerwaarde heeft op de externe arbeidsmarkt.

*Er zijn zeer veel mensen die willen terugkeren, maar er zijn heel weinig plaatsen dus... zeker gezien mijn leeftijd ook, ik ben 32. Nu op een gegeven moment moet je een beetje voor zekerheid kiezen ook, dus het mag niet te lang meer duren of ik ga de richting van de industrie inslaan, omdat... De mogelijkheden zijn eigenlijk relatief beperkt, ook in ons vakgebied hoor. (mannelijke doctor, medische wetenschappen)*

*Omdat ik het voor mijzelf gewoon verrijkender vond om in de industrie te gaan. En het idee dat ook leeft als je aan de universiteit blijft, dat het veel moeilijker is om... Bijvoorbeeld na een doctoraat doe je een postdoc. Dat je dan weinig zicht hebt waar je naartoe gaat of hoelang je blijft. Een beetje het idee van: als je in een postdoc zit en je wil overschakelen, dat dat dan een negatieve connotatie heeft. En dat omgekeerd eigenlijk makkelijker is: als je eerst naar de industrie gaat, daar eens je blik op open zet, dat je dan makkelijker terug eventueel naar de universiteit kan gaan. (vrouwelijke doctor, medische wetenschappen)*



Uit de kwalitatieve analyse blijkt dat meer vrouwelijke dan mannelijke respondenten een vaste job verkregen nadat ze de Universiteit Gent verlieten. Hoewel de ondervraagde mannen en vrouwen dus even vaak de tijdelijke contracten en de hiermee gepaarde werkonzekerheid vernoemen als de voornaamste reden om de UGent te verlaten, zijn er veel minder vrouwelijke dan mannelijke respondenten nog in de ‘academische running’. De mannen vinden deze werkonzekerheid ook problematisch, maar blijkbaar durven zij het wel aan om nog eens te solliciteren aan een andere universiteit.

### **Uitstroomreden 2: Maakt men met fundamenteel onderzoek “een verschil”?**

De meerderheid van de vrouwelijke onderzoekers melden dat ze terug naar het werkveld willen. Ze willen een verschil maken in de maatschappij door een job met meer maatschappelijke relevantie. Daarnaast willen ze hun horizon verbreden, meer toegepast onderzoek doen en vinden ze het fundamenteel onderzoek op zich te eng. Dit leeft ook bij de mannelijke onderzoekers, maar in mindere mate.

*De belangrijkste reden was dat ik het werk nooit interessant genoeg heb gevonden. Dat ik eigenlijk heel vaak met tegenzin naar mijn werk ging. En ik vond dat dat na 6 jaar genoeg was. En ik wou ook liever iets doen... Ik had ook al – door de keuze van mijn onderwerp was het wel al duidelijk dat ik graag iets meer geëngageerd of ja, hoe zeg je dat... Ik was liever bezig geweest met iets dat meer maatschappijbetrokken [was]. Met vragen die belangrijk zijn voor bepaalde groepen in de maatschappij en niet gewoon zuiver onderzoek om het onderzoek. (vrouwelijke doctor, humane wetenschappen)*

*Op een bepaald moment is het mij gevraagd geweest, ja. Een postdoc op een project, maar 6 jaar universiteit was genoeg voor mij. Op den duur, naar motivatie toe, was het een beetje moeilijk. Je doet wel onderzoek en je schrijft wel artikels maar ik begon me zo meer af te vragen wat ik aan het doen was. Wie ligt er hier nu wakker van? Het was echt tijd voor een nieuwe uitdaging. (mannelijke doctor, exacte en ingenieurswetenschappen)*

*Ik vind het ambitieuzer, aangenamer en flexibeler om in de industrie te werken. Maar er is ook een stuk meer druk: je hebt veel meer verantwoordelijkheid. Bij een doctoraat heb je op zich geen verantwoordelijkheid. Je doet je onderzoek. Het is allemaal niet levens... Terwijl in industrie is het meer “the real world”. Er hangen meer mensen van u af en ook gezondheidsgezien. Ik bedoel: als je advies moet geven over het al dan niet stoppen of de neveneffecten, dan heb je wel rechtstreeks contact met de artsen. Dus je bent praktischer aan het werk, maar ook een stuk bewuster omdat je toch een grotere*

*verantwoordelijkheid hebt. En hoe meer je aankan, hoe meer dat er bij komt. Terwijl in de unief: je hebt een bepaald takenpakket maar het is niet zo dat alles geduwd wordt. (vrouwelijke doctor, medische wetenschappen)*

*Veldwerk. Het is een zeer bewuste carrièreswitch. Het is echt een zeer doordachte keuze om voor veldwerk te gaan. Eerst theoretisch onderzoek, dan veldwerk en later zou ik graag les geven in het hoger onderwijs. Maar ik vind: je kunt geen les geven als je nooit in de praktijk hebt gestaan. (vrouwelijke doctor, humane wetenschappen)*

### **Uitstroomreden 3: Gebrek aan ondersteuning van de promotor en/of vakgroep**

Doctoreren kan niet zonder een promotor. In totaal spreken 8 onderzoekers – 4 mannen en 4 vrouwen – over een slechte werkrelatie met hun promotor en/of negatieve ervaringen met collega's uit hun voormalige vakgroep.

*Wat me geërgerd heeft, is de desinteresse. Dat ze eigenlijk ook niet geïnteresseerd waren. En dat heb ik al bij veel mensen gehoord. Dat de promotor zelden, tenzij het een project van zijn eigen is, dus van de vakgroep, zelden geïnteresseerd is in het onderwerp. (mannelijke doctor, humane wetenschappen)*

Omwille van de privacy worden over de slechte werkrelatie met de promotor geen verdere citaten gegeven.

In combinatie met een gebrek aan omkadering en ondersteuning van het doctoraatsonderzoek vermelden de uitgestroomde wetenschappers ook vaak de eenzaamheid van het doctoraatswerk en een gebrek aan samenwerking en interactie.

*Het is academisch werk, het blijft eenzaam, alleen bezig zijn. Da's een groot verschil met de privé natuurlijk, waar wel meer teamwerk vereist wordt, waar samen iets moet gebeuren. Ik miste dat wel, dat samenwerken aan iets. (mannelijke doctor, humane wetenschappen)*

*Soms heb je het gevoel dat je alleen bezig bent aan iets. Dat is iets wat ik heel – en dat hoor ik van heel veel collega's – het is een eenzame job uiteindelijk. Ik bedoel niet qua sociale omgang met mensen rondom u, maar hetgeen [waar] je mee bezig bent, je bent de enigste die er zoveel vanaf weet. Je promotor heeft... bij ons was dat 9 à 10 doctoraatsstudenten, allemaal over andere thema's. Die mens kan dat niet allemaal tot in de puntjes opvolgen. En dan had ik veel het gevoel van: ben ik hier wel goed bezig? Want je hebt nooit iemand die er eigenlijk meer vanaf weet binnen uw groep. Ik denk dat dat een groot verschil is als je onderzoek doet met verschillende mensen samen. Je*

*kunt overleggen en op gelijk niveau. Terwijl dat bij mij niet zo was. Dat heb ik veel gemist in mijn werk. Overleg en samen beslissingen nemen, die dingen. (vrouwelijke doctor, humane wetenschappen)*

*Maar qua overleg... Ja, het waren eigenlijk allemaal eilandjes, de verschillende vakgroepen. Er was heel weinig samenwerking. En in plaats van de meerwaarde van samenwerking te zien, was het eigenlijk toch wel een individuele bedoening. Het waren meer concurrenten dan potentiële mensen om mee samen te werken. (mannelijke doctor, medische wetenschappen)*

*Het was een hechte groep en een leuke groep [waarin ik werkte]. Maar ik heb wel ondervonden – en dat vind ik dan niet zo leuk op de universiteit – dat er zo klieken zijn. En die kunnen elkaar niet uitstaan. Ik wist dat niet! Ik vind dat echt... Het is raar! Ik heb vriendinnen die nu aan het doctoreren zijn of doctorassistent zijn en ja, die vinden dat echt wel lastig. (...) Doordat je die kliekjes hebt, is er heel weinig samenwerking. (vrouwelijke wetenschapper, humane wetenschappen)*

#### **Uitstroomreden 4: Competitie en politieke spelletjes**

Veel uitgestroomde wetenschappers stellen dat de harde competitie voor een postdoc- en ZAP-positie en de daarmee gepaard gaande politieke spelletjes een reden is om de universiteit te verlaten. Onderlinge vetes tussen professoren, persoonlijke verhoudingen, de macht van informele netwerken en beschermingspolitiek zijn factoren die een grote rol spelen bij de keuze van wetenschappers om de universiteit te verlaten. Verschillende respondenten verlieten liever de universiteit dan dat ze zouden moeten deelnemen aan politieke spelletjes. Deze reden wordt in dezelfde mate bij vrouwelijke en mannelijke wetenschappers genoteerd.

*Je hebt 2 soorten mensen. Je hebt mensen die gaan voor competitie en voor die is dat een motivatie waarschijnlijk. Ikzelf ben zo niet. Dat is één van de redenen waarom ik vertrokken ben aan de unief. Omdat een keer uw doctoraat gedaan is, kun je wel nog een aantal jaren als postdoc voortdoen, maar op een moment komt daar dan toch de grote strijd om ergens aan een docentenplaats te geraken en dan kom je in aanvaring, in competitie met andere mensen die dat ook willen doen. Dus om dat soort van politieke spelletjes te vermijden, dat is één van de redenen waarom ik vertrokken ben. Ik wil daar ook mijn tijd niet in steken. Had er voor mij een docentenplaats klaargelegen, had ik voortgedaan, maar ik was niet bereid om er dat soort van spelletjes voor te gaan uitvechten. (mannelijke doctor, medische wetenschappen)*

*Nu de sfeer op de vakgroep was ook niet... Ik werkte daar ook niet zeer graag. Ik heb ook op bepaalde punten gestaan om te stoppen met mijn doctoraat omdat ik mensen*

*had waarmee ik helemaal niet overeen kwam, die mij tergden. Het is een zeer speciale sfeer vind ik op de universiteit. De keuze was al zeer vroeg gemaakt dat ik niet zou blijven. Mensen zouden elkaar bijna de kop induwen om hogerop te geraken en dat is echt mijn ding niet. (vrouwelijke doctor, humane wetenschappen)*

*Lesgeven vind ik op zich wel plezant, maar een universiteit, ik denk dat dat wat moeilijker ligt. Dat je politieke connecties moet hebben. Dus ik zie eerder nog later op een hogeschool lesgeven dan op de universiteit. Ik denk dat dat iets realistischer is. (..) Ik had de indruk dat het zo belangrijk was dat je wat mensen kende en dat je af en toe wat met je ellebogen werkt om prof te kunnen worden. Dat lag me niet echt. Het lesgeven op zich vind ik wel plezant. Ik weet niet of ik alle beslommeringen die erbij komen kijken, of ik dat wel plezant zou vinden. (vrouwelijke doctor, exacte en ingenieurswetenschappen)*

*Eens begonnen met je onderzoek, moet je in feite, als je daar op een langere termijn wil blijven alle soorten dingen doen om uw kans te vergroten om te kunnen blijven. Je moet dus op bepaalde plaatsen staan op het juiste moment. Je moet bepaalde dingen doen om uw zichtbaarheidsfactor te verhogen. En ik wil dat niet. Ik wou dat niet. Ik wil wel goed mijn werk doen en ik gaf heel graag les, nog altijd. En er werd mij constant gezegd dat dat niet belangrijk was. Dat wat eigenlijk telt, is onderzoek en publiceren. (mannelijke doctor, humane wetenschappen)*

*Tussen de vakgroepen was er veel overleg, maar ook veel – hoe zou ik het zeggen? – gekleurde relaties en gekleurde beslissingen. En dat viel wel heel hard op. Hoe de relaties tussen proffen onderling zijn, gaat een zwaardere stempel drukken dan de logische redenering die achter een beslissing zit. En dat voel je heel sterk. (..) Ik zou zeggen: het feit wat ze voor elkaar kunnen doen of waard zijn of in hoeverre ze overeenkomen of in de clinch liggen, heb ik soms het gevoel dat je... Ze kunnen zeggen: het is allemaal politiek gekleurd. (..) De persoonlijke verhoudingen wegen door op de beslissingen. Dat is ook iets wat ik heel jammer vind. Wat mij toch wel een reden bij geeft om daar niet te blijven. Omdat je zo afhankelijk bent van de “goodwill” en de relaties met andere professoren en niet objectief op hetgeen je presteert. (vrouwelijke doctor, medische wetenschappen)*

De uitgestroomde wetenschappers vermelden in dit verband eveneens het gebrek aan objectieve en transparante selectiecriteria. Voor veel van de uitgestroomde onderzoekers is het niet duidelijk waaraan ze moeten voldoen om te kunnen blijven aan de universiteit:

*Er waren geen beoordelingscriteria. Dat heb ik hem [de promotor] nadien proberen wijs maken dat hij dat beter wel zou doen, maar het enige criteria was om binnen de 4 jaar uw doctoraat te halen. (mannelijke doctor, medische wetenschappen)*

*Ik vind het geen gezonde concurrentie meer. Omdat er ook zo weinig plaatsen zijn. Omdat er over de normen die worden opgelegd ook zoveel onduidelijkheid is. Bijvoorbeeld alleen al bij het FWO: waar moet je nu eigenlijk aan voldoen om een post-doc te krijgen? Ik zou het graag eens willen weten! Want het is voor iedereen blijkbaar anders. Bij de een zeggen ze van: je hebt niet genoeg gepubliceerd, bij de andere zeggen ze: je bent te oud in vergelijking met de andere kandidaat, enzovoort... (..) Het is gewoon ad hoc. En dat levert, denk ik, ook wel een ongezonde competitie. Want uiteindelijk ben je aan het concurreren met mensen en je weet niet eens op basis waarvan. Dus dat creëert gewoon afgunst, nijd, frustratie, ... (vrouwelijke doctor, humane wetenschappen)*

*Als je hier iets wil zien bewegen, moet je daar duwen en dan begint dat allemaal te bewegen. Kijk, nu is het moment om een doctorassistentenschap aan te vragen want bij die andere vakgroep hebben ze dat gekregen vorig jaar. En die gaat weg en blablabla. En die andere komt in de plaats en binnen de vakgroep zit het toch vast... Wat heeft dat met mij te maken?! Wat heeft dat allemaal met mij te maken? Dat heeft niets met mij te maken. Het heeft niets te maken met het feit dat ik dit gedaan heb, goed gepresteerd heb, gepubliceerd heb en eigenlijk, normaalgezien in aanmerking kom voor zo'n positie. Maar het is niet zo, het is veel ingewikkelder. (mannelijke doctor, humane wetenschappen)*

*Het is wel zo dat je ziet dat er op het niveau van de professoren getouwtrek en gepruts is met zogezegde objectieve maatstaven om de ene of de andere te promoten. En dat is niet zo aangenaam. En dat geeft ook een bepaalde positie aan sommige mensen die ze niet echt verdienen en waar je helemaal niet tegenin mag en kan gaan. Goh, zo'n beetje beschermingspolitiek, en ik vind dat vermoeiend. (vrouwelijke doctor, humane wetenschappen)*

*Maar het was vooraf al beslist wie ging doorvloeien en wie niet. En mijn promotor had dat wel eens laten vallen van: je kan misschien wel blijven als je collega dat krijgt en als... Dat zijn allemaal zo speculatieve dingen dat je zoiets hebt van: ja, moet ik daarop gaan rekenen dat die kans gaat vrijkomen? (vrouwelijke doctor, humane wetenschappen)*

## **Uitstroomreden 5: Bureaucratische sfeer**

Een aantal uitgestroomde onderzoekers hebben bedenkingen bij de werksfeer aan de universiteit: ze vinden de sfeer niet dynamisch genoeg, de universiteit als orgaan te log, te bureaucratisch en te traag in zijn beslissingsproces. Vooral vrouwelijke wetenschappers beschouwen de bureaucratie en inefficiëntie een reden om uit te stromen.

*Gewoon ook de sfeer eigenlijk. Ik ga niet zeggen egalitair, maar ook zo wat dat lethargische soms wat in zijn beslissingnames, in... Er is daar ook veel hoffelijke beleefdheid en... Allez zo, te weinig dynamisch en kort op de bal voor mij. Maar goed, je gaat voor het vak, maar uiteindelijk komt er veel bij kijken. (vrouwelijke doctor, humane wetenschappen)*

*Je moet de wereld gaan verkennen en ja, dat miste je hier een beetje. Die inteelt en dat mensen echt zo blij zijn van: ja, ik blijf aan de unief werken, dan heb ik een vast inkomen en dan kunnen ze me nooit ontslaan. Die sfeer, die ambtenarensfeer, daar kan ik slecht tegen. Dat haalt alle activiteit eruit en de inspiratie. En daarvoor heb ik echt, had ik geen zin. (vrouwelijke doctor, exacte wetenschappen)*

## **Geen kans meer op een familieleven?**

*Ik kwam binnen en ging zitten en hij zei: ja, juffrouw, je wilt dus een doctoraat schrijven? Ik zei: ja. Je beseft toch wel dat je dan geen kans meer hebt op een familieleven. Zie je dat wel zitten? Terwijl dat ik dacht van: man, waar heb je het over? Ik ben 23 jaar! En waar moei jij je eigenlijk mee? Dat heb ik toen niet gezegd (vrouwelijke doctor, humane wetenschappen).*

Tot slot wordt nog stilgestaan bij de combinatie werk en privéleven. Dit wordt door veel mensen als dé reden beschouwd waarom vrouwen een universitaire carrière de rug toekeren. Veel vrouwen en mannen spreken tijdens het exit-interview over deze moeilijke combinatie. Toch wordt de combinatie werk en gezin door geen enkele vrouwelijke – of mannelijke – wetenschapper genoemd als de voornaamste reden om de universiteit te verlaten. Het is vooral de werkonzekere situatie en niet de moeilijke combinatie die hen parten speelt. Zo geven 2 vrouwen expliciet aan dat zij de opvoeding van 3 of 4 kinderen konden combineren met hun job. Aangezien de meeste respondenten kinderen uitstelden tot na het behalen van hun doctoraatsdiploma, werden maar enkele respondenten geconfronteerd met een mogelijke combinatieproblematiek.



Over deze combinatieproblematiek laten we opnieuw de wetenschappers aan het woord. Opvallend hierbij is dat ook veel jonge mannelijke doctors over de combinatie werk en gezin spreken, wat er op wijst dat het niet louter een “vrouwenzaak” is.

*Het doctoraat, naar het einde toe is dat eigenlijk wel zwaar. Toen hadden we nog maar 1 kindje, maar dat is eigenlijk 2 maanden absolute opsluiting, en dat is echt zwaar. En nu ook nog hoor. Ik moet continu zorgen dat ik het evenwicht bewaar. Vooral omdat ik zeg: het werk stopt niet als je van je werk komt. Papierwerk, lezen, dat is eigenlijk allemaal voor 's avonds. Overdag heb je daar gewoon geen tijd voor omdat dan het praktische werk gebeurt, en dan is het soms wel moeilijk om beide te combineren. (mannelijke doctor, medische wetenschappen)*

*Er werd minstens verwacht dat je om 8 uur daar was en om 6 uur ten laatste vertrok, maar dat waren dikwijls nachten door, weekends door. Dus het was nogal zwaar, maar omdat ik het zag als een investering en een tijdelijke loopbaan, had ik daar geen probleem mee. Maar het is zeker geen regeling die ik jaren of een gans leven zou kunnen volhouden. (..) En nu ik 2 kinderen heb, zou het ineens al een stuk moeilijker zijn om zo nog te gaan werken. Ik kon dat gemakkelijk doen omdat ik toen jong was met 1 kindje dat dan nog weinig zorg nodig had. Dus dat viel wel mee. Maar ik zeg het: je kunt dat geen 20 jaar aan een stuk doen. (mannelijke doctor, medische wetenschappen)*

Bijna alle uitgestroomde wetenschappers geven aan dat de werklast tijdens het doctoraatsonderzoek zeer hoog was. Het wordt door mannen en vrouwen min of meer als normaal beschouwd dat er heel veel werkuren in de laatste fase van het doctoraatsonderzoek kruipen.

## Conclusie en aanbevelingen

Met dit artikel willen we de bestaande genderstereotyperingen counteren. Geen enkel van de geïnterviewde vrouwelijke wetenschappers beschouwt de combinatie met hun gezinsleven als de belangrijkste reden om de universiteit te verlaten. Zij verlieten de universiteit niet omwille van een betere balans werk en gezin/kinderen, maar wel wegens de kortetermijncontracten en de daarbij horende werkonzekerheid, de zware competitie en het gebrek aan ondersteuning. Een grote groep mannen verlaat de universiteit om dezelfde redenen. Toch is de meerderheid van de mannen nog werkzaam in een academische omgeving. Blijkbaar zijn zij – in tegenstelling tot vrouwen – vaker bereid om ‘het spel’ mee te spelen en krijgen zij

daar ook vaker de kans toe. Uitstroomredenen die wel meer door vrouwen dan mannen aangehaald worden, zijn de bureaucratische sfeer en de wens naar een job met meer maatschappelijke relevantie.

Het is belangrijk te weten hoe mannelijke en vrouwelijke werknemers die de universiteit verlaten, denken over hun afgelopen academische loopbaan en hun toekomstmogelijkheden aan de universiteit of elders. Er moet dus niet enkel gekeken worden naar de 'survivors', maar ook naar de vrouwen en mannen die de universiteit verlaten. De tijd dat iedereen die doctoreerde, ook kon blijven werken aan de universiteit is al lang voorbij. Door middel van exit-interviews kan men dus ook nagaan waar deze gedoctoreerde wetenschappers terechtkomen op de externe arbeidsmarkt en of hun doctoraatsdiploma een meerwaarde had bij hun sollicitaties.

Exit-interviews zijn een uitstekende manier om kennis uit te wisselen over de voormalige tewerkstelling. Het is dan ook ten zeerste aan te bevelen om alle werknemers die de universiteit verlaten systematisch te bevragen over de redenen van hun vertrek. Op die manier kan een beter beeld verkregen worden van de werk(on)tevredenheid en eventuele (gender)problemen in hun universitaire loopbaan. Exitgesprekken zijn niet alleen een blijk van respect tegenover de voormalige werknemer, maar verschaffen het management ook unieke feedback over het reilen en zeilen binnen de instelling. Alle instellingen en organisaties over de hele wereld, en vooral in zeer competitieve settings, worden geconfronteerd met een genderkloof in het carrièreverloop van hun werknemers. Een voorbeeld hiervan is dat het aandeel vrouwen daalt naarmate men hoger op de ladder klimt, het zogenaamde glazen plafond. Exitgesprekken zijn een handig instrument om de obstakels die vrouwen ervaren te identificeren en maatregelen te nemen om te voorkomen dat getalenteerde werknemers uitstromen.